

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul (2014). Hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama perubahan variabel PDRB, inflasi, jumlah industri dan UMR berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Sumatera Utara. Secara parsial variabel PDRB dan inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri, sedangkan variabel jumlah industri dan UMR berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Sumatera Utara. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Sumatera Utara adalah jumlah industri.

Penelitian yang dilakukan oleh Furqon (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, meningkatnya PDRB sektor industri maka berdampak pada kenaikan jumlah penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan pada dasarnya PDRB merupakan output dari kegiatan suatu perekonomian. Apabila output yang diproduksi naik, maka jumlah orang yang dipekerjakan juga naik, hal ini dapat dikaitkan dengan konsep fungsi produksi, yang menyatakan bahwa menaikkan output hanya dapat tercapai apabila input (tenaga kerja) ditingkatkan penggunaannya. Kedua variabel Upah Minimum Kabupaten tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur Kabupaten Gresik. Ketiga, meningkatnya Jumlah Unit Usaha maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur di Kabupaten Gresik. Keempat, Investasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur di Kabupaten Gresik.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2014). Hasil penelitian berdasarkan uji t ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga. Berdasarkan uji F variabel bebas memiliki peranan yang signifikan terhadap variabel terikat. Variabel jumlah unit usaha paling dominan dan menentukan dalam penyerapan tenaga kerja. Variabel investasi memiliki peran yang nyata (signifikan) terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel upah minimum memiliki peran yang nyata (signifikan), serta mempunyai pengaruh yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada alat analisis, objek dan waktu yang digunakan. Penelitian sekarang menggunakan objek penelitian menurut provinsi di Indonesia pada tahun 2011 sampai tahun 2015.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Teori Tenaga Kerja

a. Definisi

Menurut Sumarsono (2009:3), tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* terdiri dari (1) golongan yang bekerja dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah (2) golongan yang mengurus rumah tangga, dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potential labor force*.

2. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Menurut Sumarsono (2003:105) Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil, antara lain : naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi perusahaan yang bersangkutan. Apabila hasil produksi meningkat, produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, dan harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan pula harga jual per unit barang akan turun. Pada keadaan ini produsen cenderung untuk meningkatkan produksi barangnya karena permintaan tambah besar. Disamping itu permintaan akan tenaga kerja akan bertambah besar.

Menurut Sumarsono (2003:107) Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah. Penawaran tenaga kerja juga dipengaruhi oleh

keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk bekerja, apakah digunakan untuk kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (tidak produktif tapi konsumtif), atau merupakan kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja.

Menurut Sukirno (2005,364) Permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam suatu jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan upah di suatu jenis pekerjaan. Di dalam suatu jenis pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya di dalam suatu pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi.

Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja. Seseorang dalam pasar kerja berarti dia menawarkan jasanya untuk produksi, apakah dia sedang bekerja atau mencari pekerjaan.

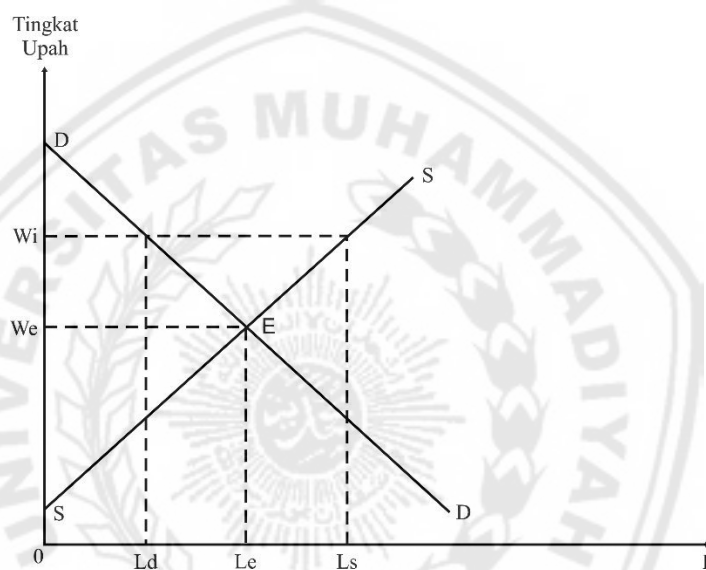
Besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat *employment*) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan

tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah.

Dalam ekonomi Neoklasik bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Sebaliknya permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah meningkat.

Gambar 2.1

Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja



Sumber : Simanjutak (1998:4)

Dengan asumsi bahwa semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar tenaga kerja, maka teori neoklasik beranggapan bahwa jumlah penawaran tenaga kerja sama dengan permintaan. Keadaan pada saat penawaran tenaga kerja selalu sama dengan permintaan dinamakan titik ekulibrium (titik E). dalam hal penawaran dan permintaan, tidak terjadi pengangguran.

Dalam kenyataan, titik ekulibrium itu tidak pernah tercapai karena informasi memang tidak pernah sempurna dan hambatan-hambatan

institusional selalu ada. Upah yang berlaku (W_i) pada umumnya lebih besar dari pada upah ekulibrium (W_e). Pada tingkat upah W_i , jumlah penawaran tenaga kerja adalah L_s sedang permintaan hanya sebesar L_d . Selisih antara L_s dan L_d merupakan jumlah penganggur.

3. Analisis Pasar Tenaga kerja

Menurut Malik (2013:133) Pasar tenaga kerja adalah interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja atau seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku ini adalah pengusaha (penyedia kerja), pencari kerja dan perantara atau pihak ketiga (individu, institusi atau sumber informasi lainnya) yang memberi kemudahan bagi pengusaha (*market signaling*) dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Pengertian ini memberikan kejelasan adanya hubungan yang bersifat saling mempengaruhi antara kondisi perekonomian dengan pasar tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja adalah turunan (*derivasi*) dari permintaan barang dan jasa sehingga jumlah tenaga yang diminta tergantung pada harga faktor-faktor produksi lain dan permintaan barang dan jasa. Karena itu wajar bahwa perubahan didalam perekonomian terutama aktivitas sektor usaha akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja.

Menurut Ehnrenberg dkk dalam Malik (2013:133), sedangkan penawaran tenaga kerja mengacu pada jumlah unit tenaga kerja yang ditawarkan untuk setiap harga unit tenaga kerja. Konsep ini mengukur keinginan individu untuk menawarkan waktu mereka kepasar kerja. Berapa banyak waktu yang ditawarkan kepasar tergantung pada harga yang diminta.

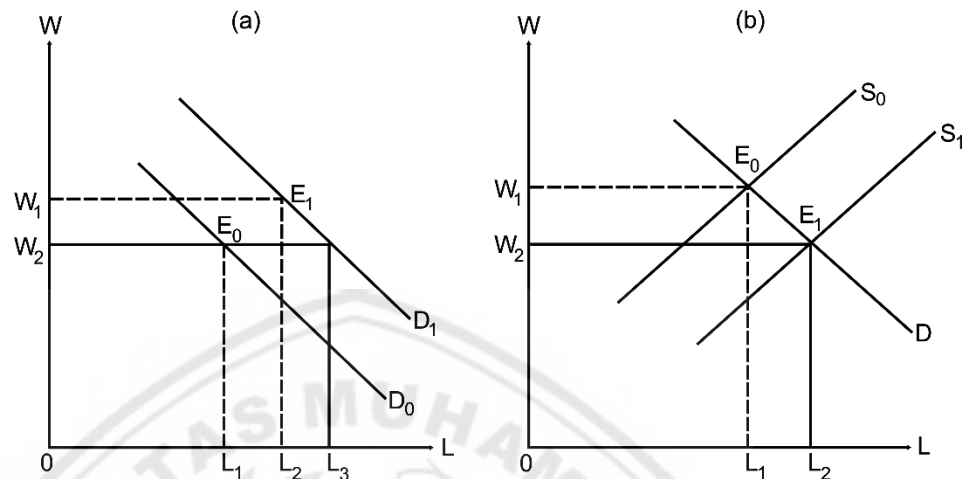
Kurva penawaran tenaga kerja dapat bergeser dan membentuk keseimbangan baru karena perubahan beberapa determinan seperti tingkat upah preferensi seseorang terhadap pendapatan kerja dan kegiatan non kerja, pendidikan, partisipasi angkatan kerja, kekayaan fisik (*non-human wealth*), jumlah penduduk, struktur perekonomian dan lain-lainnya. Gambar 2.2 memperlihatkan proses terjadinya perubahan keseimbangan pasar tenaga kerja akibat perubahan permintaan dan penawaran.

Pada gambar 2.2a keseimbangan pasar tenaga kerja berada pada titik E_0 dan L_1 pekerja dan W_2 tingkat upah. Jika terjadi kenaikan permintaan tenaga kerja dari D_0 ke D_1 maka terdapat kelebihan permintaan sebesar $L_3 - L_1$. Pada posisi ini akan terjadi persaingan antara perusahaan-perusahaan terhadap jumlah tenaga kerja yang tersedia sehingga keseimbangan baru akan terbentuk pada titik E_1 dengan L_2 pekerja dan W_1 upah.

Bila terjadi perubahan penawaran tenaga kerja (Gambar 2.2b) misalnya meningkat S_1 ke S_0 , maka akan terjadi kelebihan tenaga kerja pada posisi keseimbangan awal, yaitu di titik E_0 dengan L_1 pekerja dan tingkat upah W_1 . Perubahan dalam penggunaan tenaga kerja dari L_1 menjadi L_2 mengakibatkan keseimbangan baru terbentuk pada titik E_1 dan tingkat upah turun menjadi W_2 . dalam kondisi ini apabila penggunaan tenaga kerja dan output meningkat maka dengan nilai tambah tenaga kerja ($MVPL = \text{Marginal Value Product of Labour}$) yang lebih rendah dari tambahan tenaga kerja, akan mengakibatkan perusahaan hanya akan menambah penyerapan tenaga kerja bila tingkat upah turun.

Gambar 2.2

Perubahan Keseimbangan Kurva Pasar Tenaga Kerja



Sumber : Dimodifikasi dari Bellante dan Jackson (1990:132-133)

dalam Malik (2013:44)

Semakin meningkatnya persaingan di kalangan pencari kerja akan mendorong tingkat upah untuk jatuh, dan keadaan ini sangat diperlukan oleh pengusaha untuk dapat memperkerjakan tambahan persediaan tenaga kerja tersebut. Pergeseran dalam permintaan dan penawaran tenaga kerja juga dapat terjadi pada tingkat upah yang relatif tetap.

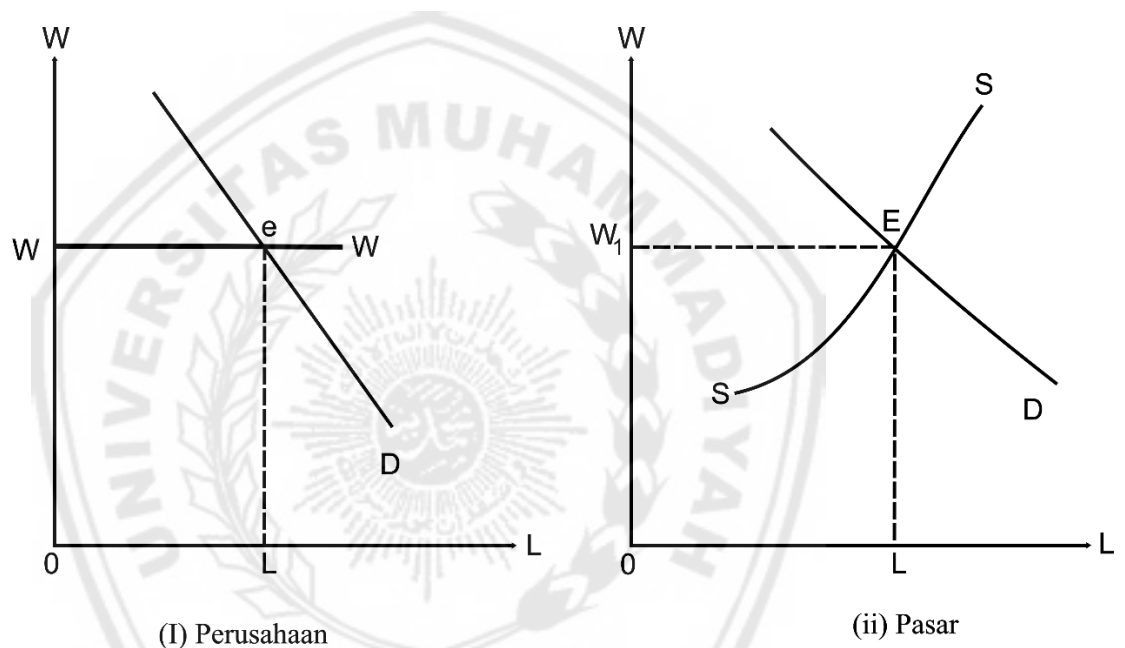
4. Persaingan Sempurna Dalam Pasar Tenaga Kerja

Menurut Sukirno (2010:355), pasar persaingan sempurna dalam pasar tenaga kerja berarti didalam pasar berarti di dalam pasar terdapat banyak perusahaan yang memerlukan tenaga kerja, dan tenaga kerja dalam pasar tidak menyatukan diri di dalam serikat – serikat buruh yang akan bertindak sebagai wakil mereka. Di dalam pasar tenaga kerja yang seperti itu sifat-sifat permintaan dan penawaran tenaga kerja tidak berbeda dengan sifat-sifat

permintaan dan penawaran di pasar barang. Kurva permintaan atas tenaga kerja, seperti juga kurva permintaan atas suatu barang, bersifat menurun dari kiri atas ke kanan bawah. Berarti permintaan ke atas tenaga kerja bersifat : semakin tinggi/rendah upah tenaga kerja, semakin sedikit/banyak permintaan ke atas tenaga kerja.

Gambar 2.3

Persaingan Sempurna dalam Pasar Tenaga Kerja



Sumber : Sukirno (2010:355)

Berdasarkan gambar 2.3 ditunjukkan bahwa penentu tingkat upah di pasar tenaga kerja dan di dalam suatu perusahaan. Dalam gambar (ii), kurva D adalah kurva permintaan tenaga kerja, dan kurva SS adalah penawaran tenaga kerja. Dengan demikian keseimbangan di capai di titik E, yang berarti jumlah tenaga kerja yang digunakan adalah L dan tingkat upah adalah W. Di gambar (i) ditunjukkan permintaan dan penawaran tenaga kerja di suatu

perusahaan. Oleh karena sifat pasar persaingan sempurna, firma tidak dapat mempengaruhi tingkat upah.

Ini berarti firma harus membayar upah sebesar W kepada para pekerja yang digunakannya, dan pada tingkat upah ini ia dapat memperoleh semua tenaga kerja yang diperlukan. Maka kurva W adalah kurva penawaran tenaga kerja kepada perusahaan itu. Kurva D menggambarkan permintaan tenaga kerja oleh perusahaan tersebut. Maka keseimbangan di capai di titik e , dan demikian jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan tersebut adalah sebanyak 1.

5. Persaingan Tidak Sempurna dalam Pasar Tenaga Kerja

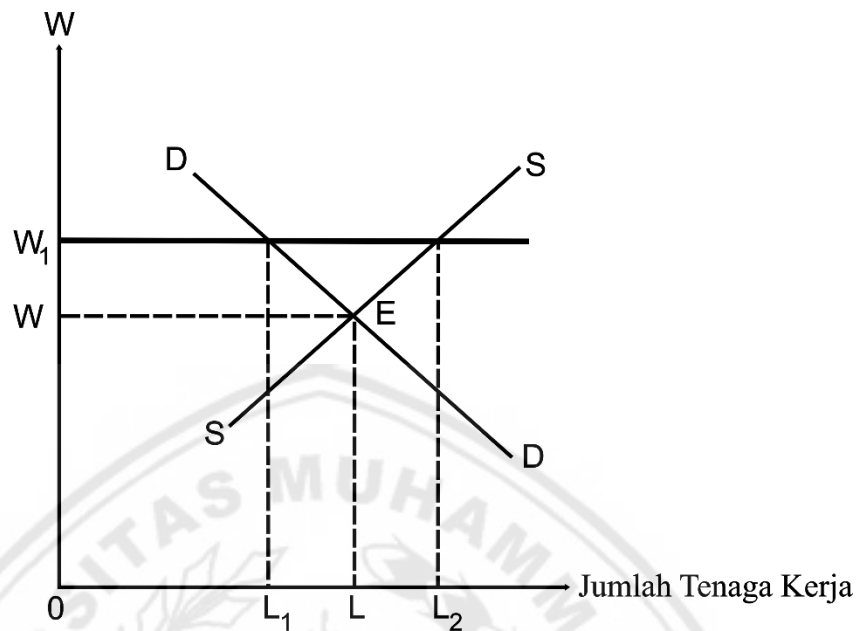
Monopsoni adalah keadaan dimana satu pelaku usaha menguasai penerimaan pasokan atau menjadi pembeli tunggal atas barang dan/atau jasa dalam suatu pasar komoditas. Berarti pasar tenaga kerja monopsoni hanya terdapat satu perusahaan yang akan menggunakan tenaga kerja yang ditawarkan. Pasar tenaga kerja yang seperti ini terwujud apabila disuatu tempat/daerah tertentu terdapat suatu firma yang sangat besar, dan ia satu-satunya perusahaan modern di tempat tersebut.

a. Monopoli dari Pihak Tenaga Kerja

Menurut Sukirno (2010:358) dengan tujuan mereka dapat memperoleh upah dan fasilitas bukan keuangan yang lebih baik, tenaga kerja dapat menyatukan diri dalam serikat buruh atau persatuan pekerja. Penentuan tingkat upah dimana serikat buruh mempunyai kekuasaan yang besar di dalam memperoleh segala tuntutan yang diinginkan, diterangkan dalam gambar 2.4.

Gambar 2.4

Serikat Buruh Mempunyai Kekuasaan Monopoli



Sumber : Sukiro (2010:359)

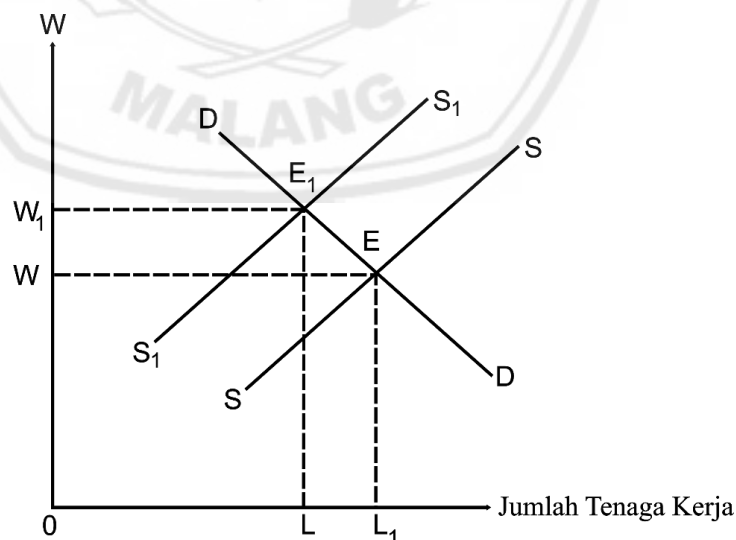
Permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar berturut-turut ditunjukkan oleh kurva DD dan SS . Dengan demikian, apabila pasar tenaga kerja bersifat persaingan sempurna, keseimbangan akan terjadi di titik E . dalam keseimbangan yang seperti itu upah akan mencapai W dan jumlah tenaga kerja yang akan digunakan perusahaan-perusahaan berjumlah L . Tingkat upah sebesar W masih belum memuaskan para pekerja. Maka mereka menuntut upah yang lebih tinggi, yaitu sebesar W_1 . Pada tingkat upah ini perusahaan- perusahaan hanya bersedia memperkerjakan sebanyak L_1 tenaga kerja, sedangkan pada tingkat upah yang lebih tinggi tersebut penawaran tenaga kerja adalah L_2 . Maka terdapat pengangguran sebanyak $L_2 - L_1$. Sehingga semakin tinggi upah yang dituntut maka semakin banyak pengangguran yang akan terjadi.

b. Membatasi Penawaran Tenaga Kerja

Menurut Sukirno (2010:360), Permintaan ke atas tenaga kerja ditunjukkan oleh kurva DD. Sekiranya tidak terdapat pembatasan ke atas penawaran tenaga kerja, kurva penawaran tenaga kerja adalah SS. Maka keseimbangan dipasar tenaga kerja dicapai di titik E, dan ini berarti jumlah tenaga kerja digunakan perusahaan-perusahaan adalah L dan tingkat upah adalah W. sebagai akibat dari pembatasan penawaran tenaga kerja oleh persatuan pekerja, kurva penawaran tenaga kerja adalah seperti yang digambarkan oleh S_1 . Dengan demikian keseimbangan dipasar dicapai di titik E_1 dan berarti jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam pasar adalah sebanyak L_1 dan tingkat upah W_1 . Gambar ini menunjukkan tindakan persatuan pekerja dapat menaikkan tingkat upah tetapi membatasi penggunaan tenaga kerja.

Gambar 2.5

Meningkatkan Upah dengan Membatasi Penawaran



Sumber : Sukirno (2010:361)

c. Menambah Permintaan Tenaga Kerja

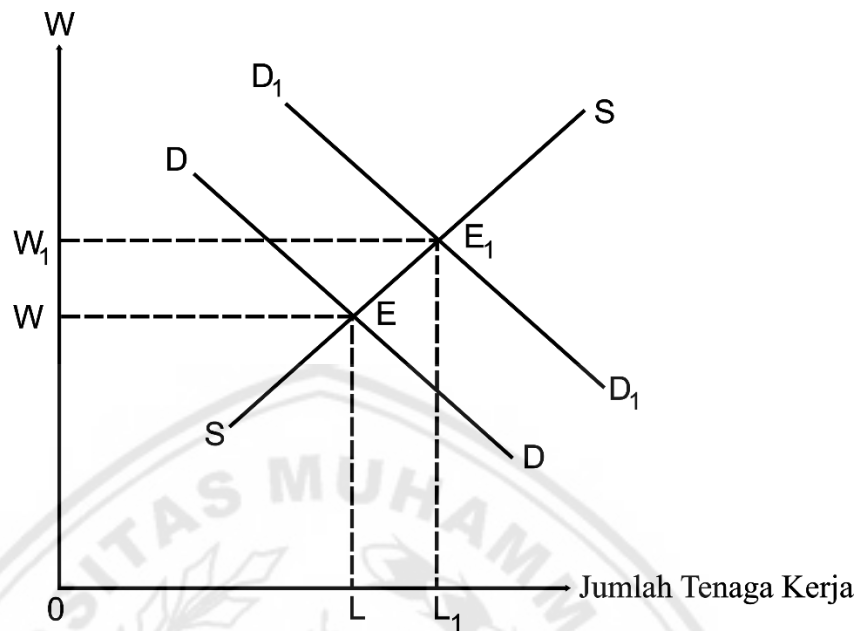
Menurut Sukirno (2010:361), cara serikat buruh untuk menaikkan upah diatas, mencapai tujuannya dengan membuat suatu pengorbanan yang cukup serius, yaitu berkurangnya penggunaan tenaga kerja. Kekuasaan monopoli yang dimiliki pekerja menyebabkan setiap pekerja memperoleh upah yang lebih tinggi dari upah di dalam pasar persaingan sempurna, akan tetapi jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan-perusahaan adalah lebih rendah dari pada pasar tenaga kerja berbentuk pasar persaingan sempurna.

Kelemahan diatas dapat dihindari apabila dengan berusaha menambah permintaan ke atas tenaga kerja. Apabila usaha tersebut berhasil, bukan saja upah akan menjadi bertambah tinggi tetapi juga jumlah tenaga kerja yang akan digunakan akan bertambah banyak. Gambar 2.6 menunjukan keadaan yang baru dijelaskan. Keadaan yang mula-mula berlaku adalah permintaan ke atas tenaga kerja adalah DD dan Penawarannya adalah SS.

Dengan demikian keseimbangan dicapai di titik E, yang berarti tingkat upah mencapai W dan jumlah tenaga kerja yang digunakan adalah L. usaha-usaha yang bertujuan agar perusahaan-perusahaan menggunakan lebih banyak tenaga kerja menyebabkan permintaan ke atas tenaga kerja bertambah dari DD menjadi D1 D1. Keadaan keseimbangan yang baru dicapai dititik E1, yang berarti tingkat upah telah mencapai W1 dan jumlah tenaga kerja yang digunakan L1. Dapat dilihat bahwa tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang digunakan adalah lebih besar dari pada keadaan yang sebelumnya.

Gambar 2.6

Meningkatkan Upah dengan Menambah Permintaan



Sumber : Sukirno (2010:362)

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh serikat buruh untuk menaikkan permintaan tenaga kerja. Salah satu cara yang paling bermanfaat adalah dengan berusaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas besar peranannya dalam permintaan tenaga kerja. Apabila produktivitas bertambah, kurva MRP akan naik keatas, dengan memungkinkan pengusaha menambah keuntungannya dengan lebih banyak pekerja.

6. Penyerapan Tenaga kerja

Menurut Sumarsono (2003) Penyerapan tenaga kerja pada dasarnya tergantung dari besar kecilnya permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja secara umum menunjukkan besarnya kemampuan suatu perusahaan menyerap sejumlah tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk.

Kemampuan untuk menyerap tenaga kerja besarnya tidak sama antara sektor satu dengan sektor yang lain.

Menurut Todaro (2003) dalam penelitian Karib (2012) Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja.

2. Upah Minimum

a. Definisi

Menurut Sumarsono (2003:141) Upah adalah sesuatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam PP No. 8/1981 upah minimum dapat ditetapkan secara Minimum Regional, Sektoral Regional maupun Sub sektoral. Dalam hal ini upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan.

Upah pokok minimum adalah upah pokok yang diatur secara minimal baik regional, Sektoral maupun Sub sektoral. Dalam peraturan pemerintah diatur secara jelas hanya upah pokoknya saja dan tidak termasuk

tunjangan. Dari definisi tersebut, maka terlihat dua unsur penting dari upah minimum yaitu :

- a. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh pekerja pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.
- b. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara minimal, yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan, keperluan rumah tangga dan kebutuhan dasar lainnya.

Menurut Sukirno (2010:351) membuat perbedaan diantara dua pengertian upah :

1. Upah Nominal (upah uang) adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi.
2. Upah Riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

b. Hubungan Antara Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan teori Neo Klasik, permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah bertambah dalam kenyataannya terdapat beberapa alternative yang terbuka bagi pengusaha dalam menghadapi tuntutan kenaikan upah.

Untuk mengatasi adanya tuntutan kenaikan upah tenaga kerja, dapat dipecahkan dengan beberapa alternatif, yaitu :

1. Pengusaha menuntut peningkatan produktivitas kerja karyawannya sedemikian rupa sehingga pertambahan produksi yang dihasilkan karyawan senilai dengan pertambahan upah yang diterimanya.
2. Pengusaha terpaksa menaikkan harga jual.
3. Pengusaha mengurangi jumlah karyawan yang bekerja.
4. Pengusaha melakukan kombinasi dari dua diantara ketiga alternative diatas atau kombinasi dari ketiganya Sumarsono (2003:75).

Upah juga mempunyai pengaruh terhadap kesempatan kerja. Jika semakin tinggi tingkat upah yang ditetapkan, maka berpengaruh pada meningkatnya biaya produksi, akibatnya untuk melakukan efisiensi, perusahaan terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja, yang berakibat pada rendahnya tingkat kesempatan kerja. Sehingga diduga tingkat upah mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kesempatan kerja.

3. Jumlah Industri

a. Definisi

Menurut Undang-undang No. 3 Tahun 2014 tentang perindustrian, industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan/atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri.

Menurut Badan Pusat Statistik (2018) perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai

produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Industri dibagi dalam 4 golongan berdasarkan banyaknya pekerja, yaitu :

1. Industri Besar : banyaknya tenaga kerja 100 orang atau lebih.
2. Industri Sedang : banyaknya tenaga kerja 20 sampai dengan 99 orang.
3. Industri Kecil : banyaknya tenaga kerja 5 sampai dengan 19 orang.
4. Industri Rumah Tangga : banyaknya tenaga kerja 1 sampai dengan 4 orang.

b. Hubungan Antara Jumlah Industri dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Adanya suatu industri dalam suatu daerah maka akan menambah jumlah industri di daerah tersebut, industri berkaitan erat dengan penyerapan tenaga kerja dengan adanya jumlah industri maka akan menyerap tenaga kerja karena suatu industri memerlukan tenaga kerja untuk menjalankan proses produksi. Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah industri.

Jumlah industri atau unit usaha berkaitan erat dengan penyerapan tenaga kerja pada sektor industri. Semakin banyak jumlah industri, maka semakin banyak juga jumlah tenaga kerja yang diperlukan dalam suatu industri Karib (2012).

Hubungan antara jumlah industri dengan jumlah tenaga kerja adalah positif. Semakin meningkat jumlah industri, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Sebaliknya, apabila jumlah industri menurun maka akan mengurangi jumlah tenaga kerja.

4. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

a. Definisi

Menurut Badan Pusat Statistik (2018) Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) pada dasarnya merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu daerah tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi pada suatu daerah.

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun berjalan, sedangkan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa tersebut yang dihitung menggunakan harga yang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai tahun dasar dimana dalam perhitungan ini digunakan tahun dasar 2010.

Menurut Badan Pusat Statistik (2018) Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut harga berlaku digunakan untuk mengetahui kemampuan sumber daya ekonomi, pergeseran, dan struktur ekonomi suatu daerah. Sementara itu, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi secara riil dari tahun ke tahun atau pertumbuhan ekonomi yang tidak dipengaruhi oleh faktor harga.

b. Hubungan Antara Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Wicaksono (2010) dalam penelitian Sari (2017) PDRB merupakan salah satu indikator dalam pertumbuhan ekonomi, dimana

semakin meningkat PDRB maka pertumbuhan ekonomi pun semakin meningkat, dan semakin tinggi tingkat pertumbuhan ekonomi maka akan membuka kesempatan kerja yang luas dan kesempatan kerja tersebut dapat menyerap tenaga kerja sehingga mengurangi jumlah pengangguran.

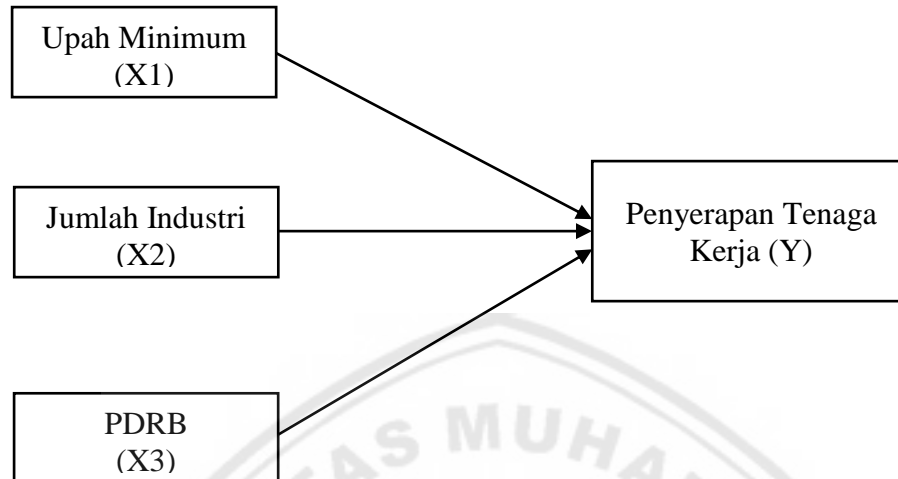
Menurut Arsyad (1999) dalam penelitian Handoyo (2017) Tingkat pertumbuhan ekonomi suatu daerah dapat tergambarkan dari nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang sekaligus dapat mencerminkan potensi ekonomi yang dimiliki suatu daerah. Angka pertumbuhan ekonomi dapat diperoleh dari PDRB suatu wilayah yang dinilai atas dasar harga konstan, yaitu yang didasarkan dari pertumbuhan jumlah barang dan jasa yang diproduksi. Semakin banyak jumlah barang dan jasa yang diproduksi, berarti semakin tinggi sisi permintaan barang dan jasa dari konsumen yang berarti terjadi pertumbuhan ekonomi suatu wilayah sehingga akan diiringi dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja. Karena dalam peningkatan produktivitas suatu output selalu membutuhkan peningkatan produktivitas kerja, sebaliknya jika dari sisi penawaran sehingga terjadi perlambatan ekonomi dimungkinkan juga akan mengurangi penyerapan tenaga kerja.

8. Kerangka Pemikiran

Penyerapan tenaga kerja sektor industri pengolahan menurut provinsi di Indonesia sebagai variabel terikat (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas upah minimum sebagai (X1), jumlah industri sebagai (X2), dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sebagai (X3). Kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut:

Gambar 2.7

Kerangka Pemikiran



C. Perumusan Hipotesis

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2013:81) menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga variabel upah minimum mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja
2. Diduga variabel jumlah industri mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja
3. Diduga variabel Produk Domestik Regional Bruto mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja